



Trudne DECYZJE?

Okres wakacyjny to z założenia czas wypoczynku. Nie zawsze jednak tak jest, zwłaszcza jeśli od pewnego już czasu borykamy się z problemami w miejscu pracy. Niestety znaczną, jeśli nie większą, część naszego czasu spędzamy właśnie w pracy, stąd problemy w niej pojawiające się nie znikają, gdy na chwilę zamykamy drzwi. Trudno jest doradzić – nie przejmuj się, wypoczywaj. Oczywiście warto jest złapać dystans, jednak trzeba mieć na uwadze, iż problem sam się nie rozwiąże, wymaga on podjęcia określonych działań, im wcześniej, tym lepiej. A temu towarzyszy strach. Często słyszymy pytania: Czy warto zgłaszać problem? A co, jeśli stracę wówczas pracę? To właśnie bezpieczeństwo pracy ma ogromne znaczenie, tylko należy sobie odpowiedzieć na pytanie co tymże bezpieczeństwem jest? Czy zachowanie pracy mimo niekorzystnych a czasem wręcz szkodliwych jej warunków czy też zadbanie o swój uzasadniony komfort fizyczny - psychiczny. Dla niektórych odpowiedź jest prosta, dla innych, czasem w większości, zupełnie przeciwnie. Dylemat jest, choć rozwiązanie niepewne.

Często dominuje odpowiedź przez pryzmat konieczności – muszę się utrzymać, muszę utrzymać rodzinę, nie mam wyboru. Ale to założenie, choć na pozór zrozumiałe, jest błędne. Dlaczego? Ponieważ taka postawa, to jest akceptacja nieprawidłowości, może trwać jedynie określony czas. Przyjdzie w końcu naturalny moment rezygnacji, a z punktu widzenia prawnego może być już wtedy za późno. Często bowiem jest tak, iż „wytrzymujemy” przez długi czas, bo jesteśmy „silni” motywując się wewnętrznie „dam radę, nie takie rzeczy ludzie znoszą”. Ale kiedy już przychodzi granica wytrzymałości, chcemy z całą stanowczością, by pracodawca poniósł konsekwencje swych szkodliwych działań. I zawód, bowiem okazuje się, że – minął czas na możliwość skutecznego dochodzenia roszczenia. Ty odchodzisz z poczuciem niesprawiedliwości, pracodawca zaś będzie zapewne kontynuować swą praktykę, bo przecież „nic się nie stało”.

Odnosząc się do aspektu czasu, należy wyjaśnić, iż ustawodawca wprowadzając okresy przedawnienia roszczeń wychodzi co do zasady z założenia, iż jeśli coś dzieje się źle, nie można tego lekceważyć lub wręcz akceptować przez dłuższy czas. Jeśli bowiem nie reagujesz odpowiednio na naruszenie lub niepra-

widliwość, to oznacza, iż nie jest to dla ciebie na tyle poważne by podejmować działania. Tego samego więc nie można później oczekiwać od sądu. To poważna konsekwencja określonych decyzji lub zaniechań.

Biorąc powyższe pod uwagę, na co należy zwrócić uwagę? Właśnie na czas. Jeśli uważasz, iż w miejscu pracy dzieje się coś, na co nie wyrażasz zgody – wyraż to. Czasem wystarczy rozmowa z przełożonym, choć to zależy od ciężkości naruszenia. W sprawach poważniejszych, przykładowo o charakterze dyskryminacyjnym, warto jest podjąć drogę formalną, zgodnie z procedurami pracodawcy określonymi w dokumencie „Employee Handbook”. Zwrócenie uwagi na problem jest niezwykle ważne i, co do zasady, może dać ochronę prawną przed zwolnieniem z pracy lub innymi szkodliwymi działaniami pracodawcy, gdy ten chciałby zmieść problem „pod dywan”.

Oczywistym jest, iż relacja pracownik – pracodawca to relacja nierówna pod względem pozycji, gdzie to ten ostatni decyduje, i co ważniejsze, płaci. Niemniej, należy pamiętać, iż jest to relacja prawna, o charakterze zobowiązaniowym, o określonych prawach i obowiązkach. Pracownik, strona „słabsza” ma zagwarantowaną ochronę prawną, o której nie można zapominać,

w razie potrzeby, z niej korzystać. Jeśli się nie skarżysz w okolicznościach to uzasadniających, to w większości przypadków tracisz. Przykładowo: pracodawca chce cię zwolnić z przyczyn niesłusznych prawnie i bezpodstawnie oskarża cię o słabe wyniki w pracy. Ty się z tym nie zgadzasz, ale boisz się lub nie potrafisz wyrazić swą opinię. Pracodawca korzysta z tego i w efekcie zwalnia cię z pracy. Ty wówczas, to jest po fakcie, odwołujesz się od decyzji, argumentując, iż twoje standardy pracy były odpowiednie a zarzuty pracodawcy niesłuszne. I pracodawca odpowiada – jeśli tak, to dlaczego we właściwym czasie, to jest w trakcie sformułowania zarzutu, nie argumentowałeś swoich racji? Czy wówczas odpowiesz – ponieważ bałem się o utratę pracy? Nikogo to nie przekona o słuszności twoich argumentów, albowiem reakcja, tak pracodawcy, jak i ewentualnie sądu będzie – za późno.

Prawo rządzi się swymi zasadami. Jedną z nich jest – nieznanomość prawa szkodzi. Warto jest więc mieć na uwadze, iż jako pracownik masz swoje prawa i obowiązki. Jeśli dzieje ci się krzywda w relacji prawnej jaką jest zatrudnienie, nie pozostawaj obojętny lub nie działaj pod wpływem strachu. Prawo stoi po twojej stronie, jeśli tylko zechcesz skorzystać z ochrony, którą ci gwarantuje.

Artykuł przygotowany przez

Katarzynę Woźniak

Partner Zarządzający | Prawnik

Master of Law | Poland

LLM in Business International Law | UK

LLB (Hons) | UK



EURO LEX
PARTNERS

Rzetelna porada prawna

... I profesjonalny serwis

Kontakt z kancelarią:

02081448363

www.eurolexpartners.eu